

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI WONOSARI

Roslana Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada

Program Studi Pendidikan Ekonomi BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret

Email: roslena_septiana@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Populasi dalam penelitian ini semua guru SMP Negeri Wonosari yang berjumlah 95 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu (1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine (1) influence of principal leadership and motivation to work jointly affect the performance of teachers, (2) influence of school leadership on teacher performance, (3) influence motivation to work on teacher performance Wonosari Junior High School. The population in this study all junior high school teacher Wonosari totaling 95 peoples. The sampling technique used is the census. The data analysis technique used is the multiple linear regression. The result of research that (1) School leadership and motivation to work jointly significant effect on teacher performance, (2) School leadership have a significant effect on teacher performance, (3) Work motivation significantly influence the performance of Junior High School teacher Wonosari.

Keywords: school leadership, motivation, teacher performance.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di

sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Samana (1994:14), guru yang bermutu mampu berperan sebagai pemimpin di antara kelompok siswanya dan juga di antara sesamanya, ia juga mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya dan sekaligus sebagai teladan bagi siswa serta lingkungan sosialnya, dan secara lebih mendasar guru yang bermutu tersebut juga giat mencari kemajuan dalam peningkatan kecakapan diri dalam karya dan dalam pengabdian sosialnya. Jelas bahwa guru yang bermutu dalam tugas dan kewajibannya yang terkait langsung

dengan proses belajar mengajar maupun tidak terkait langsung, sangatlah berpengaruh terhadap hasil belajar mengajar. Guru dipandang sebagai faktor kunci, karena guru yang berinteraksi secara langsung dengan murid dalam proses belajar mengajar di sekolah (Imron,1995).

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Pengertian kepemimpinan menurut Gary Yulk (1994) dalam Sagala (2011:115) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa (2004 : 97) diantaranya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing,

namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniornya. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.

Menurut Wardana (Jurnal penelitian, 2008) motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg (dalam bukunya Prof. Dr. J. Winardi, SE) menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*“. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa

yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Menurut Gusti (jurnal penelitian, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja guru tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Korelasi yang positif namun tidak signifikan ini menunjukkan tinggi rendahnya motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Begitu pula hasil terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun di sisi lain, penelitian Wardana (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pada penelitian Carudin (2011) menyatakan untuk kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dari penelitian tersebut terdapat perbedaan akan hasil yang diperoleh. Hasil yang ada menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan yang tidak signifikan.

Inkonsistensi terhadap kesimpulan hasil penelitian tersebut menjadi salah satu alasan bagi penulis untuk mengadakan penelitian kemudian mengkaji dan menganalisis data yang diperoleh.

Kepala sekolah SMP Negeri 1 Wonosari dan SMP Negeri 2 Wonosari, bahwa secara kedinasan dalam arti sesuai dengan tugasnya sebagai kepala sekolah, para kepala sekolah SMP Negeri Wonosari telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah baru sampai pada tataran pelaksanaan tugas saja, misalnya kepala sekolah masih kurang dalam melakukan kunjungan diberbagai kelas. Kegiatan supervisi ini belum mencapai apa yang diharapkan, yaitu bahwa supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya (Suhardan, 2010:39). Aktivitas tersebut dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya dan mengapa guru tidak berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan (Suhardan,2010).

Kunjungan kelas yang dilakukan kepala sekolah masih belum optimal sehingga kepala sekolah belum bisa melihat kinerja guru dan masalah yang dihadapi di dalam kelas secara lebih dalam. Selain itu, hampir di setiap sekolah beberapa guru tidak mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap misalnya rencana pelaksanaan harian, presensi, kisi-kisi soal, program perbaikan, laporan akhlak, analisis KKM. Pendapat Mulyasa (2004:120) “Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari? (2) Apakah kepemimpinan kepala sekolah

berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari?.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari, (2) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari, (3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yang dilaksanakan di SMP Negeri Wonosari dengan populasi semua guru SMP Negeri Wonosari. Jumlah guru SMP Negeri Wonosari adalah 95 orang dengan rincian guru di SMP Negeri 1 Wonosari 45 orang dan guru di SMP Negeri 2 Wonosari 50 orang. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikat (dependent variabel) dan variabel bebas (independent variabel). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y) sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. menurut Arikunto (2006:134) “Untuk sekedar acuan-acuan apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Guru di SMP Negeri Wonosari berjumlah kurang dari 100 sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sehingga teknik sampling yang digunakan adalah dengan metode sensus.

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting yang harus diperhatikan demi keberhasilan suatu penelitian serta untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini terdiri dari metode angket atau kuesioner dan observasi. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur skor pada angket adalah skala *Likert* 1-4.

Uji validitas angket dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen angket dalam mengukur dan mengungkapkan data responden yang sebenarnya secara tepat (Singarimbun, 1989). Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur pernyataan dari suatu data yang diteliti secara tepat. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen dapat

menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *pearson* dengan bantuan program SPSS. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keajegan instrumen. Suatu instrumen dikatakan *reliabel* apabila dapat memberikan hasil yang relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang berlainan dan dalam waktu yang berlainan. Untuk mengetahui reliabilitas suatu instrumen dapat digunakan rumus *alphad* dengan bantuan program SPSS..

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji signifikansi dengan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari secara parsial. Uji signifikansi dengan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari secara simultan. Sebelum melakukan analisis data dilakukan uji prasyarat analisis terlebih dahulu yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan computer dengan program SPSS *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi $Y = 13.108 + 0.313X_1 + 0.581X_2$. Dari analisis terlihat nilai konstanta a bernilai positif sebesar 13.108 dengan konstanta sebesar 13.108 menyatakan bahwa, jika tidak ada X_1 dan X_2 maka besarnya kinerja terjadi kenaikan sebesar 13.108 satuan. Nilai koefisien b_1 bernilai positif sebesar 0.313 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0.313 satuan dengan asumsi bahwa motivasi kerja (X_2) konstan. Nilai koefisien b_2 bernilai positif sebesar 0.581 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0.581 satuan dengan asumsi bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) konstan. Nilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tingginya motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari dengan nilai F_{hitung} sebesar (20.574) lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar (3.120) dengan probabilitas 0.000.

Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari adalah 34 %.

Tenaga pendidik atau guru merupakan ujung tombak bagi sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran (Imron, 1995). Oleh karena itu tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari kinerja gurunya. Kinerja guru dapat diukur dari cara guru tersebut mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa (UU guru dan dosen). Selain itu kinerja gurupun diakibatkan oleh faktor lain diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Guru hendaknya selalu berusaha mencari cara untuk meningkatkan prestasi siswa. Guru dapat meningkatkan wawasan pengetahuannya dengan membaca beberapa buku pegangan. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berusaha tepat waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran dengan tepat, mengikuti pelatihan dan sebagainya sehingga dapat meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t

hitung sebesar 2.468 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.016. Sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% adalah 1.993. dikarenakan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.468 > 1.993$) dengan $P < 0.05$, maka hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Wonosari kabupaten Klaten. Hal ini berarti pola kepemimpinan kepala sekolah yang ditampilkan sudah baik dan pemahaman terhadap tugas dan peranannya sebagai seorang pemimpin cukup memadai. Tanpa adanya pemahaman tentang kepemimpinan maka tujuan yang diharapkan sulit dicapai. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa (2004 : 97) diantaranya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Carudin, 2011) yang menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan hasil analisis yaitu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.294 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.002. Sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% adalah 1.993. dikarenakan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.294 > 1.993$) dengan $P < 0.05$, maka hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Wonosari kabupaten Klaten. Motivasi kerja guru merupakan daya penggerak yang ada dalam diri seorang guru yang menimbulkan suatu dorongan kepada guru untuk bekerja guna mencapai tujuan pekerjaannya (Purwanto, 2011). Motivasi kerja guru erat kaitannya dengan produktivitas kerja mereka, baik kerja yang berkaitan dengan bidang akademik maupun yang berkaitan dengan bidang administratif dan layanan terhadap para peserta didiknya. Oleh karena itu,

seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi tersebut bisa berasal dari dalam diri individu maupun diluar diri individu seperti yang dikemukakan Herzberg bahwa baik faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Termasuk kedalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Wardana, 2008) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-f didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}(20.574 > 3.120)$ pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.000. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (2) Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(2.468 > 1.993)$ pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0,016. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (3) Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(3.294 > 1.993)$ pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.002. Semakin baik motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (4) Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier berganda didapatkan nilai signifikan

mendekati 0.000 yaitu 0.002. Semakin tinggi motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Ada berbagai kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru antara lain yaitu: (1) Kepentingan pribadi bawahan (guru) terkadang luput dari pengawasan kepala sekolah. Hal ini menjadi kendala kinerja guru, guru yang selalu mengutamakan kepentingan pribadinya saat menjalankan tugasnya mengajar akan menjadikan tidak optimalnya proses belajar mengajar. (2) Pembinaan oleh kepala sekolah belum mencapai sasaran secara tepat. Pembinaan yang tidak tepat sasaran ini misalnya masih ada guru yang belum mengerti akan tugas dan kewajibannya secara penuh. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah sangat penting untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya. Pembinaan yang dilakukan harus kontinu dan berkelanjutan sehingga membantu kelancaran tugas guru yang akan berakibat pada meningkatnya kinerja guru. (3) Kepala sekolah telah menjalankan fungsinya sebagai kepala sekolah dengan baik, tetapi fungsi kepala sekolah sebagai *innovator* masih belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil angket. (4) Motivasi kerja yang dimiliki para guru dalam menjalankan tugasnya kurang optimal. Beberapa hal yang dapat diketahui antara

lain: dalam menjalankan tugas masih tergantung pada pengawasan kepala sekolah, dalam memasuki kelas untuk mengajar masih ada yang terlambat, belum sesuai waktu yang ditentukan, pada saat guru tidak dapat mengajar, guru hanya memberikan catatan kepada anak didik.

SARAN

Bagi Kepala sekolah:

Kepala sekolah SMP Negeri Wonosari disarankan lebih meningkatkan pengawasan terhadap bawahan, sehubungan dengan pendelegasian kekuasaan yang dibarengi dengan adanya kepentingan pribadi bawahan.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus lebih dalam membaca situasi saat melakukan pembinaan terhadap guru sehingga pembinaan yang dilakukan dapat mencapai sasaran dan membantu guru dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah SMP Negeri Wonosari dalam menjalankan fungsinya sebagai *innovator* disarankan untuk dapat meningkatkan lagi fungsinya sebagai *innovator* misalnya dengan memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran.

Kepala sekolah perlu lebih memotivasi guru misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi atau menciptakan kondisi di lingkungan kerja yang menyenangkan,

melakukan kunjungan kelas sesering mungkin dan lebih mengapresiasi prestasi yang dilakukan sesama guru.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, karena dengan semakin baik kinerja dari guru maka akan berpengaruh baik juga bagi sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis sampaikan kepada: 1) Pembimbing I dan pembimbing II yang telah sabar membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis dalam penelitian ini, 2) Tim Redaksi JUPE yang telah memberikan bantuan dan pengarahan sehingga jurnal ini dapat dimuat, 3) Kepala sekolah SMP Negeri 1 Wonosari dan SMP Negeri 2 Wonosari telah memberikan izin penelitian, 4) Semua guru SMP Negeri 1 Wonosari dan SMP Negeri 2 Wonosari yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian, 5) Prodi Pendidikan Ekonomi, khususnya BKK Pendidikan Akuntansi, dan 6) Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan

satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Carudin (2011) *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMK N se-Kabupaten Indramayu*. *Jurnal Penelitian Pascasarjana UPI*. Diakses pada tanggal 22 januari 2013 dari <http://jurnal.upi.edu/penelitian-pendidikan/view/654/pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-iklim-kerja-sekolah-terhadap-kinerja-guru.html>
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Media Gusti, Messa (2012) *Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi*. *Jurnal Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta*. Diakses pada tanggal 22 Januari 2013, dari <http://eprints.uny.ac.id/6119/1/PE%20NGARUH%20KEDISIPLINAN,%20MOTIVASI%20KERJA,%20DAN%20PERSEPSI%20GURU%20TENTANG%20KEPEMIMPINAN%20KEPALA%20SEKOLAH%20TERHADAP%20KINERJA%20GURU%20SMKN%201%20PURWOREJO%20PASCA%20SERTIFIKASI.pdf>.

- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Norlander-Case, Kay A. Dkk. 2009. *Guru Profesional*. Jakarta : PT Indeks.
- Purwanto, Ngalim. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 1990. *Administrasi dan Supervisi pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Samana, A. 1994. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta : Kanisius.
- Singarimbun, Masri, Sofian Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Pustaka LP 3 ES
- Suhardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta
- Sutama. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Surakarta: Fairuz Media
- Tim Dosen Administrasi pendidikan Universitas pendidikan Indonesia. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wisnu Wardana, Ludi (2008) *Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Gayungan kota Surabaya*. Jurnal penelitian Universitas Negeri Malang. Diakses pada tanggal 22 Januari 2013, dari <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21081931.pdf>.